Comisión de Legislación del Trabajo
S/C

Versión Taquigráfica N° 518 de 2011

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DE UTU-AFUTU
ver exposición

ORGANIZACIÓN DE FUNCIONARIOS DE PLUNA - OTAU - OFP
ver exposición

Delegaciones

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 4 de mayo de 2011

(Sin corregir)

PRESIDEN:	Señores Representantes Carmelo Vidalín, Presidente, y Martín Tierno, Vicepresidente.
MIEMBROS:	Señores Representantes Marcelo Bistolfi, Raúl Olivera y Luis Puig.
DELEGADO DE SECTOR:	Señor Representante Jorge Pozzi.
ASISTE:	Señora Representante Ivonne Passada.
INVITADOS:	Por AFUTU: señor profesor Álvaro Siragusa y señoras profesoras María Vivas y Claudia Risotto. Por OTAU-OFP: señores César Iroldi, Presidente; Wilson Rodríguez, Fernando Alberti, Nicolás de los Santos y señora Natalia Luccini, miembros de la Dirección del Sindicato; y señor Washington Beltrán, Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT

SEÑOR PRESIDENTE ad hoc (Puig).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a una delegación de la Asociación de Funcionarios de la Universidad del Trabajo del Uruguay, compuesta por las señoras María Verónica Vivas y Claudia Rissotto y el señor Álvaro Siragusa.

SEÑOR SIRAGUSA.- Pertenezco a la Dirección de AFUTU. El planteo que vamos a realizar tiene que ver con una generalidad que se viene dando en toda la institución en cuanto a la precariedad de nuestro trabajo. Nosotros tenemos aproximadamente siete mil docentes, cinco mil de los cuales son

interinos. Eso significa que ni siquiera tienen aseguradas las veinte horas que el estatuto les brinda a los efectivos.

En 2005, cuando esta fuerza política llega al gobierno y cambian las Direcciones, se hace el planteo porque pensamos que íbamos a llegar a un buen entendimiento en cuanto a eso. Lamentablemente, al día de hoy mantenemos el número de compañeros inestables en su trabajo y llegamos a algunos concursos de mil compañeros.

En cuanto a la estabilidad laboral, que no solo hace a la efectividad sino a la radicación, cambiamos de Escuela Técnica todos los años, y eso entorpece nuestro trabajo. No es lo mismo planificar una tarea con la sociedad y con el colectivo de docentes cuando sabemos que un año estamos en esa escuela y después nos vamos. Entonces, el planteo de la estabilidad laboral no solo tiene que ver con la efectividad sino con la radicación.

En cuanto a la precariedad del trabajo, se han dado situaciones de las más diversas. Hemos podido en cierta manera lograr concursos pero en cuanto a funciones específicas. Los últimos datos de la realidad mostraban que teníamos cierta cantidad de adscriptos en los proyectos son contratos inestables, compañeros que estaban trabajando por más de tres años en esa tarea, pero las autoridades decidieron realizar un nuevo llamado. Planteamos que si se iban a generar cargos, se mantuviera a esos compañeros trabajando en su lugar. Eso no fue así. Tuvimos discusiones para defender esos puestos de trabajo, hubo pequeños avances pero se hizo un nuevo llamado e ingresaron nuevos compañeros a la institución. Hay distintas situaciones que se vienen generando en cuanto a esta precariedad.

(Ocupa la Presidencia el señor Representante Vidalín)

—— Cuando ahora se hizo el llamado, se nos había planteado que iban a ser puestos de trabajo genuinos, pero son en función de adscripto. Ni siquiera se es adscripto, se está en función de, con una nueva lista y un nuevo reglamento.

Por otro lado, el multiempleo en nuestra profesión hace que nuestro estándar, nuestro nivel de atención al muchacho haya decaído. Muchos se asombran por estos niveles en función de las pruebas internacionales que se nos aplican. En este sentido, hemos querido avanzar con las autoridades, pero lamentablemente no hemos podido. Es decir, no hay una voluntad política para resolver estos problemas, ni los concursos, ni la radicación, ni lo que tiene que ver con los contratos reales de trabajo.

Las compañeras aquí presentes les van a trasmitir las particularidades de su función. Hay un nuevo programa del año 2007 que trabaja con educadores y alfabetizadores. La institución todavía no resolvió ese perfil, lo que quiere decir que a estas compañeras las pueden mandar a barrer, a cuidar un patio o a salir a hacer mandados. Entonces, el manoseo que hay frente a nuestro trabajo docente y a nuestras tareas, es muy importante, y también tiene que ver con la remuneración. ¿Qué estatuto rige para las compañeras, un docente o uno no docente? Ustedes deben saber lo que se gana por el trabajo docente de veinte horas y también por el trabajo no docente, administrativo y de servicio.

Estamos realizando una exposición general, ya que esta situación viene de períodos anteriores y no se ha podido solucionar en estos.

Seguimos teniendo problemas con el cobro de nuestro salario. Al día de hoy, hay cientos de compañeros que por distintos problemas no han cobrado un peso. Hace un año y medio o dos se está probando e instalando un programa dentro de nuestra UTU para ver si hay arreglos y mejoras en la liquidación de nuestros haberes, pero lamentablemente no hemos podido avanzar. No hay voluntad política para resolver este tema.

Para nosotros son vitales los cargos de coordinadores de taller, de porteros, de adscriptos. Los cargos se fueron perdiendo porque la gente se fue jubilando y parece que no hay dinero para mantenerlos, pero los cargos están. Además, hay personas dentro de la institución para ocuparlos. Hoy las escuelas y los talleres no tienen coordinadores. Falta voluntad política para solucionarlo.

Hay distintas evaluaciones que no compartimos con las autoridades, otras sí, pero estamos en esta situación. La fui describiendo en forma desordenada porque es así como la percibimos. El planteo político es bien

sencillo. Cuando quieren desarmar una institución o cuando se quiere demostrar que no sirve, no existe la voluntad para generar las cosas que sí funcionan. Entonces, como esto no funciona hay que cambiarlo.

Ustedes saben que la nueva Ley de Educación dice que nuestra institución se va a desarmar. El Ciclo Básico, el Nivel Terciario, el Nivel Profesional, se nos va. La institución UTU, tal como nosotros la conocemos, con un ciclo básico que sí funciona comparado con el otro porque este atrae al gurí ya que tiene tecnología y talleres en los que se siente útil, se nos desarma. Entonces nos preguntamos por qué si esto anda se desarma. Se nos quitaron el nivel terciario que siempre tuvimos y los cursos técnicos que funcionaban, que fueron desarmados en la reforma Rama. La parte terciaria se nos quita. Y tenemos el conocimiento y los docentes formados para llevar adelante y profundizar la educación terciaria, técnica y también la formación profesional que está demandando el país. La institución que tiene el conocimiento de los docentes preparados no está invitada a la reunión que se va a hacer mañana en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con el PIT-CNT. UTU no está en el cronograma como tal; nosotros, por el PIT-CNT, sí, pero tampoco expresamente.

Entonces, esta situación que se viene generando en cuanto a nuestras tareas, la vemos plasmada en la Ley de Educación, pero tenemos un gran problema con respecto a la estabilidad laboral y la precariedad de nuestro trabajo. Para mejorar los niveles, cosa que tanto preocupa a la población, a ciertos actores políticos, a todos, se deberían mejorar las condiciones de trabajo, sin lugar a dudas. Y cuando hablamos de condiciones de trabajo, no solo hablamos de salarios; que quede claro. No hablamos solo de salarios sino también de saber que todos los años estamos en un mismo lugar, que todos los años tenemos la misma cantidad de horas para trabajar y planificar nuestras vidas, como seres humanos que somos. Eso es lo principal, aparte de los salarios.

Creo que el salario es magro y que si tuviéramos otro, podríamos trabajar muchas menos horas y desarrollar nuestra función mejor.

SEÑORA RISSOTTO.- Soy licenciada en psicología y trabajo en el FPB 2007 como educadora.

Nuestro planteo lleva bastante tiempo y tiene que ver con una serie de vulneraciones a nuestras condiciones de trabajo. En estos días, además, se sumó una irregularidad en el cobro de los sueldos. Esta irregularidad, por lo que se nos dijo en forma verbal, fue producto de que para nosotros se aplica un sistema distinto que para el resto de los docentes en la elección de horas. Entonces, al no utilizarse el sistema informático que se usa para todos los docentes, los datos enviados por Recursos Humanos no llegaron en tiempo y forma a Liquidaciones. Eso también forma parte de una precariedad laboral e ilustra en cuanto a dónde se nos ubica en el cronograma de la institución. Cada docente que va a llevar su designación de horas a una Escuela Técnica cuenta con una vía para sí y otra para la escuela. Al elegir las horas, automáticamente se carga la información en un sistema informático específico. A nosotros se nos imprime, en el momento, una hoja que se llena a mano y, a pesar de que hay dos sistemas informáticos donde se recaban nuestros datos, ninguno es el adecuado ni el propio del Departamento de Recursos Humanos. A nosotros se nos da una única hoja y tenemos que solicitar una copia autenticada en la Escuela Técnica para tener el respaldo que garantice las horas que elegimos.

También ha variado muchísimo el criterio de elección de horas. Al principio, en el primer llamado, que fue en 2008, podíamos elegir, en primera ronda, hasta cincuenta horas. Esto tenía que ver con que formábamos parte de un proyecto que recién se estaba iniciando y, bueno, tampoco estábamos comprendidos en ningún estatuto específico. Esta situación fue variando. Se hicieron nuevos llamados. En el año 2008, una cierta cantidad de educadores tomamos horas y quedó un registro que era el de la gente que no se tomó, pero que sí calificaba para ese llamado. De un plumazo, en diciembre se resolvió borrar ese registro y hacer un llamado nuevo. Nunca recibimos una explicación de por qué se hizo.

El perfil lo definimos nosotros. A partir del trabajo que se realizaba en campo se fue recabando los datos del perfil del educador en el plan FPB 2007. O sea que ese es un producto nuestro. Pero ese perfil no se respetó ya que se fueron agregando tareas, como las de índole administrativa, tales como el cargado de datos en plataforma, etcétera.

Quedó como tarea pendiente definir el método de evaluación. Todo docente tiene derecho a una evaluación por parte de la dirección escolar. Hay formularios para docentes y para no docentes, que son específicos. Hay

un estatuto para cada tipo de tarea a fin de guiar al Director sobre los ítems a evaluar. En nuestro caso, no teníamos respaldo de ningún estatuto legal. Se definió que se iba a crear una pauta de evaluación diferente para nuestro cargo y el de los alfabetizadores laborales, que también realizan una tarea que es fundamental porque instruyen a los gurises sobre el mundo del trabajo, los derechos laborales, etcétera. En el caso nuestro y en el de los alfabetizadores, se quedó en eso. Se formó una comisión que no llegó a acuerdo con alguna gente de Planeamiento Educativo. Por lo tanto, no se llegó a un consenso sobre el formulario y los ítems que se iban a evaluar.

De todas maneras, en 2009, cinco de nuestros compañeros fueron evaluados con un formulario sobre el que no teníamos certezas y que no había pasado por la homologación del Consejo. A raíz de esa evaluación, a esos compañeros se les dijo que no se les iba a renovar el contrato. Ahí empezamos a tratar de que se definiera nuestro vínculo con la institución, porque no era un contrato. Logramos tener una reunión con el Consejo e inclusive obtuvimos la opinión del asesor letrado del Consejo quien, con toda la lógica del mundo, señaló que nuestra relación no era contractual sino que, más allá de formar parte de un proyecto, teníamos los mismos derechos que un docente. De ahí quedamos en regularizar nuestra relación laboral con la institución, es decir, saber si somos docentes o no docentes y que se nos aplicara la reglamentación correspondiente. Hasta hoy estamos esperando un pronunciamiento de la institución en relación a eso.

¿Esto qué genera? Trato diferencial según la Escuela en la que se esté trabajando. En algunas escuelas tenemos los mismos derechos a reclamar días de licencia por estudio, por enfermedad, etcétera. En otras, a los compañeros no se la dan y en otras, simplemente se avisa al Director: Mirá que no voy a ir. Pero eso es entendible. No se está violando ninguna ley porque, de hecho, no nos rige ninguna ley. No tenemos ninguna garantía ni ninguna obligación.

Otra cosa es que de hecho se aprobó una modalidad de informe al final, pero la carencia es que si bien tenemos derecho al informe de Dirección como cualquier docente, no tenemos una instancia de inspección, tal como tienen otras áreas o disciplinas. O sea que, si no estamos conformes con nuestra evaluación, tenemos que ir a una generalidad, que son las Juntas Calificadoras, pero no es algo específico del rol que cumplimos.

Tampoco tenemos derecho a reclamar partidas que perciben otros cargos dentro de la institución como, por ejemplo, hogar constituido o asignaciones familiares. A la vez, dentro del plan FPB los docentes cobran un porcentaje por coordinaciones, pero nosotros tampoco tenemos derecho a eso.

Nuestro reclamo básico es por condiciones de trabajo. Queremos una aclaración acerca de nuestra situación dentro de la institución y también deseamos que quede claramente expresado por el Consejo de Educación Técnico Profesional nuestro rol, qué estatuto nos ampara y cuál es el que rige nuestra conducta dentro de la institución. Reitero que hasta el día de hoy no hemos conseguido un pronunciamiento al respecto.

SEÑORA VIVAS.- Soy licenciada en psicología y educadora.

Los reclamos que se expresaron son concretos, pero la tranca que más siento al enfrentarme a esta institución como empleada, es el caos de incomunicación que reina entre los diferentes sectores y con las Direcciones, lo que hace que cuando uno reclame algo no sepa muy bien a quién dirigirse y a veces deba dirigirse a cinco sectores distintos, porque el trámite es así. Eso hace que seamos más vulnerables, porque ni siquiera cuando debemos reclamar nuestros derechos sabemos muy bien ante quién hacerlo. Eso también tiene que ver con el asunto y nos genera cierto pesimismo con respecto a si esto tiene solución, porque ni siquiera se trata de un tema de intencionalidad política; yo no sé si es por un tema cultural o tradicional, por el que esto funciona así hace tanto tiempo y está tan naturalizado que la gente que empieza a trabajar en la UTU cobre su primer sueldo a los seis meses, y esté tan campante. Nosotros venimos de otras profesiones y no tenemos tan naturalizados todos estos hechos y para nosotros son aberraciones. Creo que esto le hace bien al colectivo. Por eso nos organizamos y decimos: Esto está mal; ¿cómo no vas a cobrar cuando trabajás?. Pero son cosas que suceden así desde hace mucho tiempo y creo que se trata casi de un tema cultural, lo que lo hace más difícil de encarar.

SEÑOR PUIG.- Saludo a la delegación que nos visita.

No cabe duda de que algunos aspectos planteados por la delegación están directamente vinculados con esta Comisión; lo que tiene que ver con salarios y condiciones de trabajo corresponde que sea analizado en este ámbito. Sin embargo, hay aspectos de fondo que se plantean que ya son de índole educativo, así como evaluaciones que no son para esta Comisión.

Tengo una posición sobre el proceso que se da en la UTU y al hecho de si está planteado o no un proceso de desmantelamiento en la enseñanza técnica. Por el contrario, creo que se vienen revirtiendo procesos por los cuales se venía desmantelando la educación técnica, pero son opiniones relativas a la educación y no son para esta Comisión.

El planteo original que se había hecho tenía que ver con la falta de pago a trabajadores. Cualquier trabajador que realiza una tarea mediante un convenio, un contrato o un programa, tiene derecho a cobrar esa remuneración, por lo que ese tema corresponde a esta Comisión. Creo que los demás aspectos deben plantearse ante la Comisión de Educación y Cultura, pues implican una discusión de fondo sobre el tema, y no tengo problema de darla en otro ámbito.

Conozco muy parcialmente la UTU porque producto de algunas políticas represivas que se daban años atrás en este país y junto con varios trabajadores de la Compañía del Gas nos tocó ir, de viejos, a estudiar sanitaria a la UTU para acceder a un trabajo en los años 2000 a 2002 y conocemos la política de desmantelamiento que existía allí. Por tanto, no tenemos problema en dar esa discusión, pero no creemos que el ámbito deba ser el de esta Comisión.

En cuanto a los retrasos en los pagos y a las condiciones de trabajo, considero que entran perfecto dentro de los temas de esta Comisión y quisiéramos conocer la evolución en cuanto a la cantidad de trabajadores que no cobraron en las diferentes Escuelas. Tuvimos algún contacto con asesores del Consejo de UTU para plantear esta situación y se nos dijo que sí se habían dado algunas dificultades que habían retrasado el pago a numerosos trabajadores. Eso lo pudimos comprobar antes de la Semana de Turismo, pero queremos saber la evolución de esa situación.

Reitero que hay otros aspectos de carácter educativo que corresponden a otra Comisión, ya que algunos dicen que se profundiza el proceso de desmantelamiento pero otros pensamos que se están haciendo esfuerzos por detener ese proceso a favor de la enseñanza privada, que se daba en este país.

SEÑORA PASSADA.- En la misma línea del planteo que hacía el señor Diputado Puig, considero que sobre la mesa hay dos elementos notoriamente diferentes. No creo que debamos abocarnos a un planteo general que tiene que ver con una ley de educación que fue aprobada en el Parlamento, ya que este no es el ámbito para ponernos a discutir sobre eso ni sobre políticas educativas que se han llevado adelante. Me caben las generales de la ley ya que tengo algún conocimiento de la Universidad del Trabajo y comparto que la manera en que se realiza el cobro, y las formas en que la institución paga a sus funcionarios, no es la mejor.

No es la única institución dentro de la ANEP que tiene ciento de disciplinas diferentes, por lo que en el momento de la designación de horas debe cargar es el término que se utiliza cuando los docentes toman sus horas todas esas disciplinas. Con esto no estoy justificando la situación sino diciendo que no son lo mismo las horas que se dictan en Secundaria que las que se dictan en la Universidad del Trabajo, tanto por sus características como por los contenidos y por las distintas áreas.

Los docentes que hoy nos visitan trabajan en unidades de proyectos, lo que es una innovación que hace la Universidad del Trabajo. Hay trescientos trabajadores y trabajadoras en proyectos de alfabetización, en una modalidad sobre la formación profesional básica. Si bien es cierto que hubo una demora como lo planteaba el señor Diputado Puig; y aquí estamos teniendo un problema como en todos los organismos del Estado, y asumo totalmente lo que voy a decir, los mandos medios, que en este caso son los Directores escolares, muchas veces no tienen la rapidez que deberían en el momento en que se toman las declaraciones juradas. El docente ingresa con la designación, firma la declaración jurada, y ese acto que se da en el momento en que toma las horas llega al lugar que debe tener la información muchísimo más tarde de lo que debería.

Yo también solicité alguna información, y por ese motivo me interesa saber si los docentes que nos visitan son del Instituto Tecnológico Superior ITS, que es el que demoró más de quince días en entregar las

declaraciones juradas. O sea que hay una responsabilidad por parte de la Dirección al no haber entregado las declaraciones juradas en tiempo y forma para que los docentes puedan tener y cobrar esas horas de trabajo.

Me consta que hay un diálogo del sindicato con las autoridades de la educación.

Quería solicitar al señor Presidente que me informe cómo se conforma la delegación de AFUTU y cuál es la representación que tienen en la dirección del sindicato, porque me consta que hay un diálogo permanente. No soy miembro de esta Comisión pero me gustaría y sé que es de estilo conversar con ustedes a fin de lograr la presencia en esta Comisión de los miembros de la institución o de quienes están muy directamente vinculados con estas formas de contrato, para entender qué significan estas unidades de trabajo sobre proyectos y ver las condiciones de trabajo, tal como lo planteaba el señor Diputado Puig. Esta forma de contrato es muy similar a los proyectos que trabaja la Universidad. Esto no se da en Secundaria y en este caso esta nueva forma de llegada educativa ha podido salvar algunas situaciones a fin de que nuestros alumnos estén en mejores condiciones, ya que los más vulnerables precisamente son los de la formación profesional básica.

SEÑORA VIVAS.- Con respecto al cobro, siempre se trata de informaciones de corredor, porque lo oficial no abunda. El cobro del mes de marzo, después de la elección de horas de febrero, o sea el primer cobro del año lectivo para los docentes, es el más complicado, y se empezó a retrasar para muchos docentes, no solo para educadores. Tengo entendido que hasta directores de escuela, sobre todo del área de Montevideo, tampoco habían cobrado. Eso se empezó a regularizar en las complementarias. Después de que liquidan el sueldo, hay una o dos complementarias para reparar los problemas de los que no cobraron. Los educadores y algunos alfabetizadores quedamos para atrás y nos empezamos a mover. Alrededor del día 13 vinimos con AFUTU a hablar con el Diputado Puig, y el 15 estábamos cobrando cuarenta de los cien que quedábamos. Inclusive, entre esos cuarenta cobró una compañera que entró en 2011, con lo que quedó confirmado que los nuevos no necesitan esperar cuatro meses para cobrar, como es tradición. Igual quedaron sesenta sin cobrar; no sé si habrán cobrado ahora porque estaban pagando abril y marzo no. En su mayoría fueron educadores del FPB, no del ITS.

En cuanto a ser proyecto o no, supuestamente nosotros empezamos como proyecto. Este plan se llama FPB 2007, aunque comenzó en realidad en 2008. Fuimos proyecto hasta 2009. En 2010 siempre basados en informaciones de corredor, de compañeros que trabajan en central o de gente vinculada porque oficialmente nunca vi nada cambiamos de proyecto a escalafonados o interinos, lo cual es lógico porque los proyectos no duran más de dos años, y está bien. O sea, no somos más proyecto, se supone que somos docentes. Desde que fuimos docentes, al elegir horas nuestro papelito decía horas docente, y ese es el documento que manejamos. Los alfabetizadores están considerados docentes directos porque tienen horas con los alumnos y un contenido a trasmitir. Nosotros, que hacemos seguimiento de los alumnos, contacto con las familias, con la comunidad, y trabajamos con los docentes, no tenemos una hora en la semana para estar con ellos ni contenidos tan específicos para trasmitir, y supuestamente somos docentes indirectos. Eso tampoco está muy claro y lo tenemos en discusión. En definitiva, no somos más proyecto y cobramos después de movernos un poco, a las veinticuatro horas. ¡Era fácil!

En lo que tiene que ver con las declaraciones juradas, hubo varias versiones. Las declaraciones de los compañeros que no habíamos cobrado al día 15 habían sido bien entregadas y las designaciones también. Uno de los argumentos que nos decían era que eso había entorpecido el pago, pero no era de recibo porque muchos de los que no habían cobrado habían entregado todo en tiempo y forma. Otro argumento era que la elección de horas había tenido complicaciones, pero eso tampoco era así porque muchos que habían hecho esa misma elección de horas habían cobrado los primeros días del mes, y otros el quince. Los argumentos hacían agua, y nos daban la pauta de cierta desorganización interna.

SEÑOR SIRAGUSA.- Trabajo en el ITS y por lo pronto puedo dar la información que se nos solicitaba.

Ayer de tarde entregamos en mano a uno de los asesores del Consejo una nómina de veinticinco compañeros de Bella Unión a quienes no se les había liquidado el sueldo. Ayer de noche nos llegó por fax desde la Dirección General de la institución otra nómina de compañeros provenientes del ITS. La información que

pudimos recabar en el día de hoy es que la Dirección de ese centro nos plantea que las declaraciones juradas estaban prontas y entraron en tiempo y forma. Más allá de los dimes acerca de en qué fecha entraron, este problema se da todos los años, más allá de la problemática de los distintos tipos de curso. Yo no sé cómo hacen otras instituciones que tienen más de ocho mil trabajadores. Pensamos que la liquidación de nuestro sueldo no es tan difícil

Hemos logrado con mucho esfuerzo que la designación de nuestras horas de trabajo se haga en diciembre, así que la gran mayoría de nuestros compañeros tienen resuelta en diciembre su situación funcional, pero en marzo o abril no está cobrando. Hay complejidades, pero las grandes complejidades es que unos docentes cobran un 12,5% más que otros. Por ejemplo, yo trabajo en un curso en el que gano 12,5% más que en el otro, y soy el mismo docente y es la misma área. Disculpen que haga referencia a la reforma, yo sé que no es esta la Comisión para hacerlo pero queríamos hacer un marco general cuando abriéramos la exposición. La reforma Rama aplicó un 12,5% para hacer atractivo al docente el Ciclo Básico y luego el Bachillerato Tecnológico, que fue el que suplantó al curso técnico. De esto podemos hablar en otro momento.

Con respecto a los proyectos, se renuevan todos los años. Pero como no tienen una vinculación contractual con la institución, no pertenecen a ninguno de los dos estatutos, ni al docente ni al no docente. Entonces, muchos Directores se negaban y se niegan a dar licencia por estudio, por enfermedad y los artículos que corresponden a cada uno de los estatutos a los educadores, alfabetizadores y también a los encargados de las salas de informática, situación en la que están más de mil trabajadores. Lo que planteamos en su momento es que si se precisa a esos funcionarios en ese puesto de trabajo, se debe regularizar la situación. Esa es la precarización que hay. Entonces, no es correcta cierta información con respecto al proyecto. Lo tenemos que plantear de esta forma.

Para finalizar, el sistema informático que se está procesando hace más de un año y medio se llama SISINFO. Lo planteo para que tengan conocimiento cuando hablen con las autoridades. Supuestamente, después del segundo semestre se va a realizar la aplicar este programa informático.

Además, tenemos una contradicción. Somos los que damos el curso de informática, pero somos los peores pagos. La peor liquidación la tenemos nosotros, los que damos el curso de informática, por ejemplo. Son las cosas que a veces no entendemos. Este programa no lo hace la gente de UTU sino que es particular; no se está llevando a cabo por los funcionarios de UTU sino que esto está tercerizado. Esto es algo que no entendemos y las autoridades ya lo saben.

En estas condiciones nos encontramos con respecto al pago y a la estabilidad laboral. Repito que hay cinco mil compañeros que no son efectivos en sus puestos de trabajo simplemente porque algunos no tuvieron la posibilidad de hacer la formación docente y otros, porque no llegaron a concursar al no tener la cantidad de años necesarios para concursar y porque no hay una regularización en cuanto al concurso. No hay hábito de concurso como, por ejemplo, existe en Magisterio. Nosotros no y hasta hemos tenido discusiones fuertes con la institución. Es claro que queremos estabilidad laboral y ustedes quieren resultados. Entonces, para tener resultados hay que mejorar las condiciones de trabajo. Si no mejoramos las condiciones de trabajo no habrá resultados, más allá de que se dio algún peso no hay que dejar de reconocer algunas cosas, pero no alcanza. Es cierto que en el reino de los ciegos, el tuerto es rey, pero es tuerto.

El desmantelamiento que se planteaba viene de años, es verdad. Nosotros tenemos una visión muy particular, tal vez porque estamos en ese puesto de trabajo y también podemos hacer llegar, posteriormente, una evaluación en cuanto a la reforma. En el año 1996 éramos estudiantes y peleamos ante esa reforma que se dio en el sistema educativo que produjo el desmantelamiento. Y después nos asombramos porque no tenemos soldadores para tal empresa, pero la información se quitó. Tampoco tenemos operarios calificados para la industria de la construcción. ¿Por qué?

SEÑORA RISSOTTO.- Con respecto a la pregunta de los legisladores sobre el salario y las condiciones laborales, quiero decir que como colectivo de educadores y alfabetizadores del plan FPB 2007, volvemos a resaltar el reclamo de nuestras condiciones de trabajo y, sobre todo, el tema del cobro de salarios y de todos los derechos inherentes a nuestra condición de trabajadores.

Quiero hacer una puntualización en virtud de que omitimos mencionar que dejamos de ser proyecto hace dos años. El pasaje al escalafonado se dio de hecho y con las argumentaciones presupuestales que comprendimos,

pero faltó acompañar eso con nuestra condición de relacionamiento con la institución.

En este momento no vamos a opinar sobre políticas educativas porque entendemos perfectamente que este no es el ámbito para hacerlo. Pero como colectivo de educadores y alfabetizadores, nos interesa seguir insistiendo sobre estos aspectos que tienen que ver con nuestro vínculo con la institución

Estoy en un todo de acuerdo con la Diputada Passada en cuanto al buen relacionamiento del sindicato con la institución. Tanto es así que es uno de los desconcentrados que tiene una representación de los trabajadores en el Consejo. Gracias a esa representación de los trabajadores en el Consejo trabajando con ellos nos enteramos de que nuestra situación de no cobro no tenía nada que ver como suele suceder con que las Escuelas no hubiesen enviado las declaraciones juradas en tiempo y forma sino que el problema había estado en el acto de la elección de horas.

Otra cosa que tenemos que reconocer es que para solucionar el problema del cobro teniendo en cuenta que se venía Semana de Turismo, los Consejeros presentes tomaron una decisión política, resolvieron dar la orden de que se liquidara la mayor cantidad posible de sueldos, luego de haber ubicado la información y sin necesidad de que las Escuelas volvieran a mandar ningún formulario por fax u otra vía, porque eso estaba en la institución. Y algo se pudo hacer. De todas formas, la mayoría va a recibir el pago por complementaria al 10 de mayo y los otros, al 20 de mayo.

En cuanto al buen relacionamiento con el Consejo, queremos destacar que si no hubiese sido por ese buen relacionamiento, no tendríamos conocimiento formal de la sugerencia que hizo el asesor letrado. Él señala: En suma: sugiero que se apliquen las normas estatutarias y reglamentarias citadas de modo que los señores Directores evalúen a los docentes mencionados mediante la aplicación del art. 44 del EFD y que, en caso de oposición, se considere la aplicación del Reglamento de las Juntas de Evaluación y Calificación Docente. Hasta el día de hoy no hay una comunicación oficial para nadie. Esto lo obtuvimos de una forma que no es la más idónea, gracias a ese buen relacionamiento con los Consejeros de UTU, pero está por solucionarse lo relativo a nuestra situación laboral y de condiciones de trabajo.

SEÑORA PASSADA.- Me quedó claro lo que estaba presentando la profesora y me parece que están claros los caminos por los que hay que transitar para buscar una solución. En definitiva, en el sistema educativo, si no hay compromiso, es muy difícil transformar las cosas. Y cuando hablamos de compromiso, me refiero a lo que se decía al principio. Si consideramos los mandos medios y los Directores veremos que, como en la vida, hay buenos y malos, y que hay muchos que no se comprometen con las transformaciones de cambio que, en definitiva, se deben dar de la mano de los educadores y de los educandos.

Quisiera hacer una última pregunta para que quede constancia de su respuesta en la versión taquigráfica. No me quedó claro si quienes nos visitan vienen en calidad de afiliados de AFUTU o en representación de la Dirección de AFUTU, que es la que pidió esta entrevista. Lo pregunto a los efectos de que la Comisión considere otras invitaciones o de lo que pueda surgir de aquí.

SEÑOR SIRAGUSA.- Más allá del orden jerárquico dentro del sindicato, las compañeras aquí presentes nos plantearon que iban a solicitar una entrevista a esta Comisión por este tema. Ellas son afiliadas al sindicato y yo pertenezco a su Dirección y venimos a plantear este tema. Creo que queda claro.

SEÑORA PASSADA.- No voy a generar un debate aquí, pero por el mecanismo que utiliza esta Comisión y por el que utiliza un sindicato, me queda clara la buena voluntad que plantea el miembro de la Dirección de AFUTU, pero se desprende que la entrevista como sindicato no está oficialmente solicitada.

SEÑOR SIRAGUSA.- Reitero: todos somos afiliados a nuestro sindicato y las compañeras realizaron el planteo; más allá de la Dirección del sindicato —que es la que hace o no el pedido, en este caso las compañeras, como afiliadas al sindicato, hicieron el pedido a la Comisión y nosotros, como miembros de la Dirección, asistimos con ellas. Si la pregunta es si la Dirección del sindicato en pleno pidió la

entrevista, debemos decir que no; quienes realizaron el pedido fueron las compañeras afiliadas y concurren con un miembro de la Dirección que soy yo.

SEÑORA RISSOTTO.- Simplemente quiero agregar que al momento de gestionar la entrevista contamos con el aval de un compañero de la Dirección que es Andrés Olivetti, a quien consultamos, porque somos afiliadas al sindicato, y también nos pareció de orden como cualquier trabajador que concurre a un ámbito como éste concurrir con un compañero de la Dirección, aunque no es la persona a quien consultamos para solicitar esta entrevista.

SEÑOR PUIG.- Dije al inicio que me parecía que había temas que correspondían a esta Comisión y otros que no, pero sin duda que los temas relativos al salario y a las condiciones de trabajo son para esta Comisión. Entonces, voy a actuar con el mismo criterio que con respecto a los derechos laborales en cualquier ámbito. Creo que hay una falla importante en los mandos medios de la UTU y demás, pero sin duda que cuando hay un retraso en el pago de salarios, así sea el de un trabajador, en la actividad privada reclamamos que el pago se haga efectivo en tiempo y forma. Conocemos las complejidades del sistema de elección de horas y cómo esa situación luego se traduce en el cobro en fecha o no. Hemos hecho consultas a la Asesoría Letrada del Consejo y ha reconocido que año a año se suscitan estos problemas.

Por tanto, creo que cuando aquí se plantea la presencia de las autoridades de la UTU hay dos temas que me parecen relevantes. En primer lugar, saber dónde, en qué escalafón existe responsabilidad para que los trabajadores no cobren en fecha, si se trata de un problema que desde el punto de vista técnico no se puede resolver, o cuáles son las variantes que se están implementando.

Al mismo tiempo, aquí se ha hecho una valorización sobre la precarización en el trabajo, y creo que ese también es un tema para analizar en conjunto con las autoridades de UTU. ¿Por qué? ¿Porque pensamos que existe la decisión política de las actuales autoridades de la UTU de precarizar? Creemos que no; estamos convencidos de que no. Pero si existen mecanismos por los cuales la forma de acceder a los lugares de trabajo no se logra resolver, me parece que hay que buscar soluciones.

Entonces, así como al inicio separé los dos temas, reitero que la falta de pago de un solo trabajador es una responsabilidad de la institución. Y si ésta constata que mandos medios están generando una situación que se traduce en perjuicio para los trabajadores, creo que la institución como tal debe acceder a los mecanismos para resolver el tema en forma inmediata. De lo contrario, la propia Dirección de la institución tiene que hacerse responsable de lo que hacen sus mandos medios, y resolver qué hace con ellos.

Me parece que también se debe considerar en conjunto las condiciones de trabajo; yo no voy a analizar la parte técnica que tiene que ver con los programas y demás, pero me parece que todos deberíamos abocarnos a ese tema. Al respecto, hay en marcha un trabajo en torno a la reforma del Estado que tiene varios aspectos, y entendemos que la reforma del Estado debe hacerse junto con los trabajadores. Pero considerando las dos situaciones concretas que se han planteado acá, entiendo que primero hay que resolver el tema del pago y, al mismo tiempo, analizar las condiciones de trabajo. Y si mandos medios en la UTU están trancando la situación, hablaremos con las autoridades de la institución para saber qué medidas se están tomando al respecto.

SEÑOR SIRAGUSA.- Con respecto a lo que planteaba el señor Diputado Puig, puedo decir que nosotros hicimos un cronograma de concurso. Nuestro sindicato fue en ese camino hasta tal punto que llegamos a un enfrentamiento con las autoridades; si bien mantenemos un buen diálogo, no desconocemos que en ciertos temas vitales para la educación no estamos de acuerdo. Planteamos un cronograma de trabajo para efectivizar a los compañeros y la institución no estuvo de acuerdo. Por eso hoy seguimos teniendo cinco mil compañeros sin concursar.

Por otra parte, en la evaluación que se iba a realizar a las compañeras, se planteaba que el crédito para la contratación o no lo dieran los mandos medios, es decir, los Directores. Tampoco tenemos certeza en cuanto a de qué manera se va a conformar un cuerpo inspectivo dentro de la institución para estas nuevas funciones que se han generado en el caso de las compañeras, de los alfabetizadores, etcétera. No sabemos cuál es la

estructura que se va a dar dentro de la institución para apoyarlos, evaluarlos y trabajar en conjunto; dependen de una persona, de un programa o hasta de distintos programas dentro de UTU. Esa es nuestra situación.

Voy a contar un hecho anecdótico. Nosotros integramos la Comisión de Interinos así la llamamos y en el año 2006 el Consejo delega a dos de sus Directores de programa y hace acuerdo con lo propuesto por el sindicato y la ATD. El Consejo no está de acuerdo con lo acordado en la Comisión, desconoce a sus dos delegados y al profesor Arrarte le pide la renuncia de su cargo. Por ese motivo en el año 2007 entramos en conflicto y pedimos al Consejo que se retirara por no resolver estos problemas que resultan vitales para nosotros. El hecho de que haya veinticinco sillas más o menos en un salón es un problema, pero no es vital; el problema vital es el de nuestras condiciones de trabajo, y por eso llegamos a ese punto en 2007.

El pedido de nuestro sindicato es que las autoridades den un paso al costado, por plena incompetencia. Eso fue lo que resolvimos en nuestro congreso. Más allá del buen relacionamiento que tiene que haber, en este punto no podemos aflojar.

SEÑOR PUIG.- Ya hice referencia a qué temas se debían plantear en esta Comisión y cuáles no, porque de lo contrario abriríamos un debate sobre la planteada incompetencia de la Dirección de la UTU. Dijimos que ese debate no era para esta Comisión, y no compartimos en absoluto el asistir en silencio a que se plantee que hay un problema de incompetencia de la Dirección de la UTU. Dijimos que no íbamos a abrir el debate acá, pero si se insiste con eso debemos dejar constancia de que no lo compartimos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Como es costumbre en esta Comisión, vamos a invitar a las autoridades de la UTU, y previamente vamos a enviarles la versión taquigráfica de lo que se ha pronunciado aquí. Asimismo, quiero preguntar a la Comisión si consideran correcto el envío de esta versión taquigráfica a la Comisión de Educación y Cultura, ya que se trataron temas que le competen.

SEÑOR TIERNO.- Considero que ese punto tendríamos que discutirlo después de que la delegación se retire, porque es una cuestión interna de la Comisión.

SEÑOR PRESIDENTE.- Les informo a los invitados que vamos a estar en contacto permanente.

En lo personal, como docente conozco vuestra situación y la comparto. En la UTU de mi departamento todos los años se dan este tipo de situaciones, y a veces hay que tomar algunas medidas duras para acceder a ese cobro. Por lo tanto, me sensibilizo ante el planteo que ustedes realizan.

Lamentablemente el tiempo es avaro con nosotros, pero vamos a estar comunicándonos con ustedes para dar una respuesta a este planteamiento.

(Se retira de Sala la delegación de AFUTU)

(Ingresa a Sala el sindicato de PLUNA)

—— La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el gusto de recibir al sindicato de PLUNA integrado por la señora Natalia Luccini, miembro de la Dirección; el señor César Iroldi, Presidente; el señor Washington Beltrán, Secretario Ejecutivo del PIT-CNT, y a los señores Wilson Rodríguez, Fernando Alberti y Nicolás de los Santos, miembros de la Dirección del sindicato de PLUNA.

SEÑOR IROLDI.- Represento al sindicato de PLUNA. Agradezco a la Comisión el ser recibidos.

Vamos a plantear la realidad actual en cuanto a las relaciones laborales del sindicato con la empresa, los caminos que de alguna manera hemos recorrido en el Consejo de Salarios y algunos puntos de desencuentro que tenemos con la Dirección de la empresa.

SEÑOR ALBERTI.- Soy dirigente sindical ya hace diecisiete años y queremos dejar sentados en esta Comisión los cuatro pilares que venimos planteando en distintos ámbitos. Lo primero, y por lo que se da esta concurrencia a la Comisión, es la violación a los acuerdos colectivos firmados desde 2007 a la

fecha con el PIT CNT. En la ronda de Consejos de Salarios que finaliza el próximo viernes seis de mayo, nos hemos encontrado con que las dos empresas no quieren negociar. Entendemos que es fuera de lo común la ronda política que está haciendo el Gerente General Jorge Lepra, miembro del Gobierno anterior, tratando de que la propuesta del Poder Ejecutivo salga de la mesa de negociación.

En tercer lugar, la política de PLUNA S.A. es totalmente antisindical, de provocación y generación de conflictos y hay que tener en cuenta que es una empresa uruguaya en la que una parte del paquete accionario está en manos del Estado. En cuarto término, cabe mencionar que la situación de los tripulantes de cabina es bastante delicada y nos parecía adecuado informarlo a la Comisión.

Queremos dejar sentado que PLUNA ha firmado dos convenios colectivos uno en 2007 y otro en 2009 con este sindicato, que nuclea a todos los trabajadores, excepto los pilotos. Sin embargo, la empresa no cumple con los acuerdos que firmó en el PIT-CNT. Se trata de acuerdos de jornada de trabajo, de descanso y de ingreso a la empresa y, además, en los últimos meses, ha incurrido en una provocación permanente al ingresar personal por medio de empresas tercerizadas y no por la generación de puestos de trabajo. A su vez, hay una violación del convenio firmado en 2009, respecto del sistema de categorías. Se planteó la posibilidad de hacer un acuerdo tripartito, contando con la participación de los trabajadores, la empresa y la Inspección de Trabajo, pero PLUNA rechazó la propuesta.

Asimismo, hay que tener en cuenta el agravante de que el garante de los acuerdos de 2007 y 2009 es el PIT-CNT porque así lo propuso PLUNA S. A. No olvidemos que los dos últimos acuerdos no se firmaron en el Ministerio de Trabajo sino en la propia Central, a pedido de PLUNA. El Gerente General de aquel momento, Matías Campiani, propuso sacar la negociación del Ministerio y llevarla al PIT-CNT. Los trabajadores aceptamos y firmamos el acuerdo con garantía de la Central, pero esos acuerdos no se están cumpliendo.

En materia de negociación en los Consejos de Salarios, durante ciento veinte días hemos estado tratando de que las empresas negociaran, pero tanto PLUNA como BQB se negaron. Los trabajadores de PLUNA van a cumplir cuatro años sin ningún tipo de aumento salarial y hay que tener en cuenta que la empresa ha crecido, tanto a nivel de flota como en cantidad de pasajeros transportados. Sin embargo, los salarios de los trabajadores no se han incrementado. En julio de 2011 se cumplirán cuatro años de gestión y los trabajadores no hemos tenido ningún tipo de aumento. Sí hubo una recuperación del salario real, pero no hubo ningún tipo de crecimiento y participamos en esta ronda de Consejos de Salarios sin que las empresas quisieran. Las empresas rechazaron la negociación en los Consejos de Salarios. Entonces, intervino el Poder Ejecutivo a través del Presidente del Grupo, señor Hugo Barreto— y obligó a PLUNA y a BQB a entrar a la ronda de negociaciones de los Consejos de Salarios. Esa negociación no ha tenido frutos porque en estos cuatro meses las empresas mantuvieron su posición de solo dar el IPC y los correctivos y no aceptaron ninguna propuesta de los trabajadores en la mesa de negociación.

También queremos dejar sentado que la empresa BQB, del señor López Mena, no cumple con los laudos acordados por empresas nacionales. Paga por debajo del laudo y lo denunciamos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Durante cuatro meses la empresa se negó a presentar las planillas de trabajo. En los últimos días de la negociación las presentó y fueron revisadas por el sindicato de PLUNA. Como BQB no cumple con los laudos acordados por empresas nacionales, está en competencia desleal con PLUNA y no ha querido negociar, no solamente lo de los laudos sino tampoco lo que tiene que ver con el crecimiento.

Cuando se cerraron las negociaciones en el Consejo de Salarios, dado que no hubo avances, el Poder Ejecutivo hizo una propuesta de acercamiento que apuntaba a un convenio a treinta meses con un 8% de crecimiento en los dos años porque en el primer semestre no hay crecimiento. Se plantea un crecimiento en veinticuatro meses, con un 2% semestral. Como PLUNA y BQB rechazaron la propuesta, el Poder Ejecutivo la retiró. Por lo tanto, el próximo viernes 6 de mayo tendremos una instancia entre empresa, trabajadores y Poder Ejecutivo a la que se llevará una última propuesta. Sabemos ha sido confirmado por los compañeros del ejecutivo del PIT-CNT— que el Gerente Jorge Lepra está visitando los distintos despachos parlamentarios de todos los Partidos —así como ya visitó al PIT-CNT reclamando que el Poder Ejecutivo no otorgue ese crecimiento que estaba proponiendo. Queremos dejar en claro que si esta última propuesta resulta por debajo de la que había planteado el Poder Ejecutivo, seguramente el conflicto que se llevará adelante ya no será con PLUNA S.A. sino con el Poder Ejecutivo, ya que ante el lobby realizado por las empresas, retira su propuesta, sabiendo de antemano como dijo el Poder Ejecutivo en la última reunión del Consejo de

Salarios que esa podía ser la propuesta final. Por lo tanto, si esa propuesta es cambiada hacia abajo, el conflicto será con el Poder Ejecutivo.

SEÑOR PUIG.- Quisiera saber en qué consiste esa propuesta.

SEÑOR ALBERTI.- Es muy sencilla y no solo corre para PLUNA sino que es para las empresas nacionales e incluye también a BQB.

Se trata de un convenio a treinta meses. En el primer semestre no hay crecimiento va de julio de 2010 a diciembre de 2010, pero a partir de enero de 2011 a diciembre de 2012, se harían cuatro ajustes semestrales en los que se incluye la inflación de los cuatro semestres y el crecimiento del 2% en cada uno de ellos. A su vez, hay un correctivo que se aplica en forma anual, en julio de 2010 y luego, recién en enero de 2013. Es una propuesta que apunta a un crecimiento del salario del 8%.

Para terminar, quiero decir que estamos enfrentados a una política empresarial totalmente antisindical, de enfrentamiento y provocación. Entendemos que a PLUNA le conviene generar un conflicto por distintos motivos. Imagino que están al tanto de la versión taquigráfica de la última sesión de la Comisión de Transporte del Senado en la que se plantearon los números de PLUNA. Sin embargo, la empresa se ha encontrado con un sindicato bastante maduro que no ha entrado en el conflicto, situación que hemos tratado de evitar. Pero todo tiene un límite y la provocación es tal que, por ejemplo, para ocupar determinados cargos en la empresa, en lugar de hacer un llamado o concurso interno, se trae gente de afuera militar en algunos casos, aduciendo que los trabajadores no pueden concursar porque el personal de PLUNA está contaminado. Contaminado significa que el ciento por ciento del personal de PLUNA está afiliado al sindicato de la empresa y, por tanto, no puede participar de un concurso en ese sector.

En cuanto a las políticas de tercerizaciones, corresponde hablar del desastre del call center nacional que se ha instalado en Uruguay, llamado Atento, lo que fue denunciado por el sindicato en aquel momento. Los trabajadores apuntábamos al desarrollo de una unidad productiva de ventas y no a esto del call center. Por parte del sindicato se dio piedra libre para hacer una experiencia por seis meses, que fue desastrosa. Toda la inversión promovida por PLUNA nunca llegó y se da la peculiaridad de que hay un informe de PLUNA por el que se reconoce que esto fue un desastre y que no dio ninguna utilidad a la empresa. Sin embargo, toman la decisión de limpiar con todo el trabajo uruguayo y ahora van generar trabajo argentino, porque hacen un acuerdo con un call center argentino, con la peculiaridad de ni siquiera dar participación al call center uruguayo que está en ANTEL, por ejemplo, o buscar una alternativa para que la mano de obra no se vaya del país.

Entendemos que esa es una política de agresión permanente que está llevando adelante la Sociedad Anónima.

SEÑOR DE LOS SANTOS.- El sindicato quiere dejar en conocimiento de la Comisión la situación que hoy está atravesando un sector de la empresa, como el de los tripulantes de cabina, que además de ser sometidos a todas las presiones diarias a que se ve enfrentado todo el resto de los sectores de la empresa no dio tiempo de hablar mucho de ese tema pero son presiones diarias para que la operativa salga y se pueda cumplir con todos los horarios y toda la malla de vuelo, están sometidos a una programación de vuelo basada en una intepretación equívoca de la RAU. Esta es la ley que regula las jornadas de trabajo, los tiempos máximos de servicio, y los límites entre el descanso y el servicio, pero la empresa tiene como objetivo optimizar al máximo las tripulaciones sin generar tanta mano de obra, tomando como regla los tiempos máximos al ejecutar la programación, y no considerándolos como excepción, que es como entiende el sindicato que se debe regular la actividad del tripulante. Por ese motivo, se llega a programar jornadas de trece horas de servicios en un avión muy chiquito creo que algunos de ustedes lo conoce, que no tiene zona de descanso ni hornos para calentar comidas; el único espacio que tienen los tripulantes una vez que terminan de cumplir con sus tareas de a bordo, es de un metro por un metro, y no tiene calefacción ni lugar donde sentarse. Nosotros usamos unos cubos de metales que ponemos en el piso y en ellos nos sentamos para comer, y reitero que la comida que tenemos a bordo es fría.

Por eso entendemos que en este sentido la normativa vigente de la RAU no contempla las condiciones laborales actuales y en ningún caso debería establecer como máximo de tiempo de servicio una jornada de

trece horas en estas condiciones. Este tipo de normativas especiales para una actividad como la aeronáutica tiene como objetivo asegurar la seguridad de la operativa, la seguridad de vuelo, y administrar lo que llamamos la fatiga de vuelo, que es una enfermedad típica del sector por las características del trabajo, que el doctor Iroldi puede explicar mejor que yo. Por su parte, la empresa tiene la obligación de administrar la fatiga, y la autoridad competente, en este caso la DINACIA, debería controlar que la empresa no lleve a las tripulaciones a este tipo de situaciones.

Lo que nos preocupa principalmente se debe a que conocemos el lobby que ha hecho la empresa con la autoridad, en este caso con la DINACIA, y sabemos que ha intentado cambiar la normativa y sacar restricciones y limitaciones para cumplir con todo lo que es la operativa de vuelo que ya tienen programada y utilizar al máximo las tripulaciones.

El sindicato quiere dejar claro que aquí estamos hablando de una actividad específica que es la aeronáutica, con todas las consecuencias y riesgos a los que se enfrenta. Lo que debería contemplar la RAU es la seguridad de vuelo y la administración de la fatiga de vuelo, entre otros temas; nunca puede estar a disposición de las políticas comerciales ni a la operativa de una empresa, que es lo que está pasando hoy en día. Ellos interpretan la RAU de una forma equívoca y así programan jornadas de trabajo, inclusive por arriba de las trece horas.

Entonces, el reclamo del sindicato pasa por dos puntos fundamentales. Uno es la salud de los tripulantes, que de un tiempo a esta parte ha manifestado cansancio y cuadros de fatiga aguda y acumulada, que son dos tipos de fatiga típicas de una gravedad importante en este tipo de actividad; los casos de fatiga acumulada se han dado en un número inferior pero tienden a crecer. Por otro lado, el tema que al sindicato le interesa dejar claro es el más difícil de abordar pero creo que todos tenemos la obligación de hacerlo y se trata de la seguridad en el vuelo. Ya estamos entrando en una zona de peligro en cuanto a la seguridad de los vuelos porque no se está cumpliendo con las normativas vigentes y se programa el trabajo de los tripulantes de tal manera que presentan cuadros de fatiga, por lo que se pone en riesgo la seguridad del vuelo; no voy a hablar de los pilotos aunque soy consciente porque vuelo y tengo toda la autoridad para decirlo de que a ellos también se los programa igual, sin cumplir con la normativa o interpretándola de una forma que hace que vuelen por encima de los tiempos máximos. El problema al que hoy nos enfrentamos es ese: una dirección empresarial que parece desconocer que está trabajando en una compañía aérea y que la actividad debe tener como principio fundamental y básico la seguridad y no las políticas comerciales.

Creo que fui claro; no sé si ha quedado alguna duda.

SEÑOR BELTRÁN.- En nombre del Secretariado Ejecutivo del PIT CNT quiero agradecer a la Comisión de Legislación del Trabajo, porque aquí no concurren los trabajadores como un hecho protocolar, sino porque entendiendo las limitaciones que esta Comisión tiene consideramos que ha trabajado en conjunto en todo este período, e incluso desde el punto de vista político ha abierto posibilidades que después de un largo período de negociación nos permitieron llegar a un acuerdo. De parte de los trabajadores consideramos que cuando los acuerdos se firman es para cumplirlos, pero vemos que en este caso en particular por lo que planteaban los compañeros se ha incumplido en forma permanente lo establecido. Esa es una preocupación de la Central y así se lo trasmitimos al Gerente y a las autoridades de PLUNA S.A.. Tratando de evitar un conflicto de mayor envergadura y en el que esté involucrado el conjunto del movimiento sindical es arte y parte, ya que ha participado en forma directa de todas las negociaciones, es que reclamamos los oficios de esta Comisión, como los compañeros lo están haciendo a diferentes niveles; en el propio Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y en la Inspección General del Trabajo se han hecho una serie de gestiones que para nosotros son de importancia.

Queremos estar presentes en el intercambio permanente que seguramente ameritará una denuncia de estas características, en el accionar que ustedes van a desarrollar, y quedar a las órdenes para trabajar en conjunto a fin de que los acuerdos se respeten y el planteo que ahora hace el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito del Consejo de Salarios también sea respetado, porque si bien no cubre las aspiraciones del conjunto de los trabajadores y trabajadoras de PLUNA, es un avance en la materia. Creo que posibilitar el acuerdo es una señal muy importante para recorrer el futuro e ir enmendando las gestiones que aún no se han podido solucionar, y la disposición de los trabajadores es la de buscar ámbitos que nos permitan el intercambio y llegar a acuerdos.

SEÑORA PASSADA.- Saludo a la delegación que está presente.

Miraba la carpeta que tenía de los compañeros del sindicato de PLUNA y la verdad es que uno viene desde 2006-2007 cargando una mochila de situaciones diferentes que se han venido planteando. Me interesa la buena voluntad, la búsqueda de distintas salidas a la problemática que ha tenido esta empresa y también a la forma y a las condiciones de trabajo, que no son nuevas y que se vienen profundizando cada vez más.

Integro la Comisión de Defensa Nacional y me atrevo a decir que ya mismo voy a hablar con el Presidente de esa Comisión para que lo más pronto posible esté invitando al sindicato de PLUNA a fin de que plantee en términos generales lo que hace a la seguridad, que también tiene vinculación directa con los temas aquí planteados. Quizás la mirada de las dos Comisiones pudiera ser una buena cosa en lo que refiere a este asunto.

Quisiera hacer algunas preguntas al sindicato. Tengo entendido que hay una propuesta de aumento a determinados Gerentes, que podría ser a través de unos bonos. Quiero saber si eso efectivamente se concreta, y de qué monto estamos hablando. Quisiera saber si eso es así y si se mantiene en esos términos, porque entonces estaríamos en una lógica contradictoria, ya que por un lado se violan convenios tenemos aquí el acta del convenio firmado en el PIT CNT, y por otro se otorgan aumentos no está claro por qué vía a mandos medios o Gerentes que ya de por sí tienen salarios importantes. Esto genera una contradicción a la que no encuentro mucha explicación.

Por otra parte, he sido pasajera de PLUNA y no visualizo esa oferta que se realizaba para el mejoramiento, para las condiciones de trabajo y para el propio pasajero. Las condiciones en las que los trabajadores hacen el vuelo, el hecho de que uno tenga que cargar con la mínima valija porque si no se considera un sobrepeso y tiene un sobreprecio, el servicio que se otorga, todo hace a la responsabilidad que tenemos. Este Parlamento tiene responsabilidades porque otorgó una carta de confianza a PLUNA.

En definitiva, me interesa saber en concreto si ese aumento para los Gerentes está previsto y cuál es el descanso entre las trece horas de trabajo que aquí se mencionaron, porque parte de la violación del convenio va de la mano de las horas de trabajo.

SEÑOR ALBERTI.- Voy a dar respuesta a la Diputada Passada en cuanto a la primera pregunta, la segunda la contestará el señor De los Santos.

Cuando comenzamos a negociar con la empresa en los Consejos de Salarios, la parte empresarial siempre contestó y así lo decía al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que no era posible tener ningún tipo de crecimiento para los trabajadores porque era una empresa deficitaria que no podía aumentar sus costos laborales. Esto pasó durante noventa días de discusión hasta que en un momento esto está en la opinión pública, y si se analiza la versión taquigráfica de la Comisión de Transporte del Senado se ve que el propio Poder Ejecutivo lo manifiesta apareció el último balance de PLUNA S.A. El Directorio de PLUNA Ente Autónomo tuvo que reclamar información en la Justicia para que PLUNA S.A la presentara, porque ese último balance fue presentado siete días antes de la finalización y eran tantas las dudas que generaba que el Directorio de PLUNA Ente Autónomo no pudo votarlo porque no lo podía analizar. Esa información nunca llegó y los Directores del Estado tuvieron que terminar en la Justicia para que PLUNA brindara la información. En ese último balance hay un rubro que se llama Bonos del personal clave.

En el último ejercicio 2009-2010 se repartieron US$ 1:835.000 entre aproximadamente diez personas. No estamos hablando de salarios sino de bonos, y ahí entran una cantidad de cosas. Ustedes deben saber que el 90% del gerenciamiento de PLUNA es extranjero. Hay brasileros, chilenos, argentinos, ingleses, canadienses, hay poco uruguayo. Se ve que los uruguayos no tenemos posibilidad ni conocimiento para poder dirigir una línea aérea y tenemos que ir a buscar al exterior. Ese salir a buscar al exterior lleva a que muchos Gerentes se instalen con familias, con hijos, hay que pagar los colegios, locomociones, viáticos; todo eso se suma en un lindo rubro de personal clave de US$ 1:835.000. Lo que los trabajadores hemos dicho en esta negociación de los Consejos de Salarios es que con mucho menos de lo que se repartió en los bonos se pagaba el crecimiento que reclamamos. Acá no vamos a discutir los salarios de los Gerentes, si están bien o si están mal, pero sí los salarios de los trabajadores de PLUNA son de un mínimo de $ 11.000 al ingresar a la compañía aérea, y el salario del cuerpo gerencial ronda los US$ 15.000 o US$ 16.000.

A su vez, los trabajadores nos hemos encontrado con una dificultad que no hemos podido resolver todavía en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Esto no solamente se da en PLUNA, sabemos que también sucede en otras actividades como por ejemplo la bancaria, y es el famoso tema de las planillas confidenciales. Muchos salarios van a esas planillas confidenciales y la organización sindical y la dirección de PLUNA Ente Autónomo no tienen la posibilidad de acceder a esa información. Pero los trabajadores sí sabemos que los salarios de la mayoría de los mandos que ingresaron desde 2007 hasta 2010, no a ocupar cargos gerenciales sino cargos de mando, se liquidan y están registrados en las planillas confidenciales, no en la planilla en que estamos todos los trabajadores.

SEÑOR DE LOS SANTOS.- Hace quince años que entré a la empresa y desde esa época estoy luchando por esto y por las interpretaciones de esta ley que es muy complicada. No debería serlo, pero tiene diez mil interpretaciones.

El tiempo máximo de un tripulante por día para volar es de trece horas, y tiene un descanso dependiendo de donde descanse, si es en base, fuera, o si entra en un horario normal interrumpido nocturno, de trece a dieciséis horas. El problema es que la empresa computa esas trece horas en forma diferente a como las interpreta el sindicato. Por ejemplo, en el exterior, uno de los problemas que hemos tenido en la interpretación de la RAU es que todo lo que sea previo a la llegada al aeropuerto ellos no lo consideran tiempo de servicio. Consideran que el traslado de un hotel al aeropuerto o la estadía en el hotel es a beneficio del empleado y no de la empresa. Lo que nosotros decimos es que si la empresa me deja a dormir en San Pablo, Chile o Buenos Aires, es porque le conviene a la operativa y, por ende, el tiempo de traslado del hotel al aeropuerto es en beneficio de la empresa y no del trabajador. Ellos entienden que eso es en beneficio del trabajador y no lo computan. Ahí, de las trece horas pasamos a catorce. También hay una excepción que la ley permite aplicar al máximo de horas de servicio y ellos interpretan de una forma y nosotros, de otra. Entonces, podemos llegar a hablar de catorce o quince horas sobre la base de que el máximo debería ser de trece, como excepción, pero está siendo la regla.

A eso se suman las condiciones de trabajo. Esta ley está prevista, evidentemente, para aviones que llevan cuatro o diez tripulantes y no dos. Además, son aviones que no tienen asientos; cualquiera que haya viajado los vio. Hay situaciones que llevan a los problemas de fatiga de vuelo y hace que lleguemos a comprometer la seguridad del vuelo. Ellos interpretan que si un funcionario está de guardia, pero esa guardia no es activada, no se considera tiempo de servicio y se puede considerar como día libre, siendo que la persona estuvo veinticuatro horas a disposición de la empresa. Si bien se encontraba en su casa, el funcionario estuvo al servicio de la empresa. Ellos interpretan que al no activarse la guardia, se puede computar como día libre del funcionario, dentro de los diez que como mínimo debe tener en treinta días consecutivos. Como eso hay varias situaciones.

Quiero mencionar que la preocupación del sindicato en cuanto a que se cambie la propuesta del Poder Ejecutivo en virtud del lobby hecho por las empresas, tiene como antecedente la resolución 407/003 por la cual en 2004 se modificó la RAU anterior, sacando limitaciones, extendiendo los tiempos máximos de vuelo y disminuyendo los tiempos mínimos de descanso. Eso ya lo padecieron los tripulantes y entendemos que estamos más que por debajo de los límites de descanso que puede tener cualquier aerolínea para cumplir con lo que es la base de la actividad, que es la seguridad en el vuelo.

SEÑOR IROLDI.- Me toca referirme al tema de la fatiga y estoy de los dos lados, como médico de la empresa y como integrante del sindicato.

Lo primero que quiero decir a los legisladores es que tenemos que pensar que el hombre está hecho para caminar y no para volar. Por tanto, el medio aeronáutico, evidentemente, genera condiciones laborales distintas. No es lo mismo trabajar a nivel del mar que sobre una base permanente de 2.800 metros de altura con presión de oxígeno. Siempre hablamos de la altura en el fútbol y también hay que hablar de la altura en un medio laboral.

Con respecto a las trece horas, si bien son parte de un marco legal de la legislación aérea, que siempre ha tenido un tratamiento diferente al trabajo habitual en otras áreas, esto realmente pesa y mucho en la salud de los tripulantes. No en vano muchas veces se procuró legislar sobre jubilaciones anticipadas para la gente del medio aeronáutico, lo que después se derogó, y también para los trabajadores de la zona aeroportuaria.

Sobre el tema específico que se planteaba, quiero decir que es real. Tengo que ser claro, la empresa, en conjunto con el departamento médico y seguridad ocupacional, formó una comisión para estudiar el tema porque los casos aparecen producto de una operativa excesiva o mal planificada. Quiero ser claro en cuanto a que el sindicato no tomó ninguna medida hasta ahora con respecto a este tema. Dejó trabajar profesionalmente a los actores para encontrar una solución a eso. Esa es otra prueba de lo que decía la Diputada en cuanto a que, en todos los aspectos, el sindicato ha tratado de ser participativo, productivo y no ha querido poner palos en la rueda. El problema es que ha llegado un momento en que el sindicato ve necesario que los actores tomen medidas porque tanto lo relativo a la interpretación de la RAU como la resolución del problema en el ámbito de la empresa van a llevar tiempo y la salud no puede esperar.

SEÑOR PUIG.- Quiero reconocer que el sindicato de PLUNA, por lo menos desde que tengo conocimiento seguramente desde antes; desde 1994 viene haciendo una defensa muy clara no solo en favor de los trabajadores sino que, teniendo en cuenta que es una empresa de servicios a la población, ha tenido una actitud permanente en cuanto a tratar de mejorar las condiciones del servicio, con suerte variada. Los trabajadores han aportado muchas situaciones que se dieron en estos años y que primero aparecieron como denuncias y alertas que ellos hacían, pero que luego la realidad comprobaba que todo era como ellos lo anunciaban.

(Ocupa la Presidencia el señor Representante Bistolfi)

—— En ese marco, creo que hay una serie de situaciones que merecen ser atendidas: desconocimiento del convenio por parte de la empresa; no crecimiento del salario desde hace cuatro años; falta de definición en los Consejos de Salarios; presiones para que el Poder Ejecutivo no opere en cuanto a una salida que podría resolver la situación salarial y, al mismo tiempo, condiciones de trabajos que, una vez denunciadas en el Parlamento, merecen la atención, no solo de esta Comisión porque esta preocupación de los trabajadores debe ser trasladada a otros ámbitos.

Cuando se plantean condiciones de trabajo que dan como resultado la fatiga de vuelo, entre otras cosas, hay que tener en cuenta que hay suficiente documentación en el mundo y en la región, en particular, sobre lo que eso puede implicar no solo para los trabajadores sino para el servicio que se presta y las condiciones de seguridad en que se realiza. Estos elementos que tienen que ver con un área muy sensible en cuanto a las condiciones de trabajo y la seguridad hacen al todo del planteamiento de los trabajadores. Muchas veces lo hemos visto en la región por determinados períodos y en determinados años y es parte de denuncias permanentes las condiciones desfavorables en condiciones de trabajo de un área que, como decía el doctor, no es la habitual para el desarrollo de la actividad humana, porque es en el aire, dan como resultado situaciones que después terminan catalogándose como accidentes cuando, en realidad, son conjunciones de procesos de trabajo que dan como resultado situaciones que, en muchos casos, son graves.

En cuanto a la participación de esta Comisión tendría que ver con los Consejos de Salarios, aunque descontamos que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social está trabajando en forma activa para resolver las condiciones de trabajo en general. Además, deberíamos tomar nota y trasladar las denuncias que hacen los trabajadores y sus implicancias en materia de seguridad. Al mismo tiempo, quiero decir con mucha claridad que lo que planteaban sobre la discriminación salarial no me sorprende. En numerosos casos hemos visto que al mismo tiempo que se fundamenta que es imposible hacerse cargo de los planteamientos salariales de los trabajadores por las condiciones económicas de la empresa, los mandos gerenciales reciben mucho más de lo que podría resolver la situación del conjunto de los trabajadores.

(Ocupa la Presidencia el señor Representante Tierno)

—— En conclusión, seguramente la Comisión se comunicará con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para recabar mayor información sobre la propuesta que está haciendo el Poder Ejecutivo que, según dicen los trabajadores, no atiende el conjunto de los objetivos planteados, pero es un mecanismo que permite avanzar para destrabar una situación de conflicto. El PIT CNT ha planteado el desconocimiento de convenios firmados en la central sindical y, al mismo tiempo, creo que hay que dar particular importancia a la denuncia que se hace sobre condiciones de trabajo y a las formas en que puede derivar esta situación.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se me generó una duda a raíz de lo que manifestó algún integrante de la delegación.

En el caso de que la propuesta del Poder Ejecutivo fuera menor a la presentada el día viernes, se manifestó que va a cambiar parte del eje del conflicto y este va a estar siendo derivado hacia el Poder Ejecutivo. La pregunta concreta es, además de que se derive el conflicto, ¿se va a dar el conflicto hacia la empresa?

SEÑOR IROLDI.- La posición del sindicato, en todo momento, es la de evitar el conflicto. Hemos transitado, y lo seguimos haciendo, la vía del diálogo; así lo hemos hecho a lo largo de todos estos años, y prueba de eso es que hemos hecho un montón de planteamientos a la empresa, muchos de los cuales estamos haciendo hoy, y la conflictividad de PLUNA fue prácticamente nula.

(Ocupa la Presidencia el señor Representante Vidalín)

—— Es decir que aquí está claro que en todo momento el sindicato ha tenido voluntad de diálogo y, además, es consciente de que el proceso de PLUNA fue difícil en su salida; tuvo una solución controvertida porque no había mucha perspectiva, pero en esa situación el sindicato de PLUNA hizo una apuesta a esta fórmula que, de alguna manera, fue una primera muestra de lo que puede ser una asociación público-privada, y no quiero entrar en ese tema.

Esa fue la posición del sindicato, pero nosotros tenemos una obligación frente a los trabajadores y es la de defender no solo sus fuentes de trabajo sino su calidad de vida, y esta hoy se ve alterada porque los salarios son insuficientes y las condiciones de trabajo no son las adecuadas. Por lo tanto, finalmente recurrimos al ámbito tripartito y en la noche de ayer trasladamos la propuesta del Poder Ejecutivo a todos los trabajadores. La asamblea mandató a la mesa a aceptar la propuesta original planteada, en el entendido que si la nueva propuesta era inferior a la que proponían los trabajadores, debería realizarse una nueva asamblea y el colectivo, en forma democrática, decidirá el camino a tomar.

Esto no nos deja muchas alternativas, porque a veces, lamentablemente, la única forma de defender el derecho de los trabajadores, por intransigencia, es mediante el conflicto, la única arma que tenemos. No queremos usar esto como advertencia y el objetivo no es el conflicto, porque creo que este no le sirve a nadie, ni siquiera al país. Pero esta situación tampoco le sirve al país ni a los trabajadores.

SEÑOR ALBERTI.- Queremos decir que si el camino de la construcción, del diálogo hacia un sindicato maduro no sirve, no gana gana más romper la puerta del Director Nacional de Trabajo, como ha sucedido, evidentemente los trabajadores y el sindicato no van a tener posibilidades. Tuvimos una mesa de negociación de ciento veinte días, a la que concurrieron dos empresas que no quisieron negociar, que se reían, que decían que ni siquiera tenían la obligación de negociar, pero que una orden del Poder Ejecutivo los había obligado a sentarse allí.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Cuáles eran las dos empresas?

SEÑOR ALBERTI.- BQB y PLUNA S.A.

Si ante una propuesta de acercamiento del Poder Ejecutivo y resalto el significado de la palabra: acercamiento se asiste a la reunión y se dice que se la rechaza, lo que expresamos los trabajadores es que la última propuesta del Poder Ejecutivo es, por lo menos, inferior a la propuesta de acercamiento, lo que significa que el lobby empresarial ganó frente al diálogo de los trabajadores. La otra vía es la del conflicto y, por lo tanto, ya no se trata solo de un lío con PLUNA S.A. y con BQB, sino hasta con el propio Poder Ejecutivo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Como se decía, esta es una situación diferente a las que hemos enfrentado en esta Comisión. Aquí estamos hablando, en el caso de PLUNA, de una asociación público-privada. Entonces, en lo personal, deseo saber cuál es el relacionamiento con PLUNA Ente. Lo pregunto, entre otras cosas, para tenerlo en cuenta a la hora de la decisión y de las definiciones que posteriormente esta Comisión tomará al respecto.

SEÑOR ALBERTI.- La relación con el Directorio de PLUNA Ente Autónomo es muy buena. En él hay compañeros del Directorio del oficialismo y de la oposición porque hoy la oposición está integrada al Directorio a través de su tercer Director, el señor Delgado Sicco, pero el gran problema es la ley de

asociación de PLUNA, de 2007, por la cual el Ente Autónomo no tiene ningún tipo de posibilidad de participar en nada. Eso se da hasta tal punto que para poder conocer cuáles eran los números de PLUNA debieron terminar en la Justicia. Hubo dos instancias anteriores en las que se le dijo al Directorio de PLUNA S.A. que se quería conocer la información, pero en ninguna de ellas se brindaron datos, y debieron recurrir a la Justicia. Es decir que el Directorio de PLUNA Ente Autónomo tiene muy pocas herramientas. Por ejemplo, se da la violación de los acuerdos colectivos en una empresa en la que el 25% es estatal, por lo que entre comillas estamos diciendo que el 25% del Estado uruguayo está violando los acuerdos colectivos; en un 75% son violados por la ley, pero en un 25% son violados por Passadore, Berti y Delgado Sicco. Pero el tema es que ellos no pueden participar en la gestión, no pueden pesar ni decir a Campiani y a toda su gente que cumplan con los acuerdos, con los descansos y con la jornada; no pueden hacerlo porque no participan en la gestión. Y esto se debe a la ley de asociación de PLUNA del año 2007, por la cual se le dio todo el poder al 75%, siendo el Estado uruguayo garante por más de US$ 180:000.000.

SEÑOR IROLDI.- Creo que debería llegar el momento en que realmente discutiéramos entre todos los uruguayos la situación de PLUNA. A mi entender, merece un análisis mucho más global que puntual el tema de si realmente PLUNA es deficitaria para el país como creemos o, por el contrario, es una empresa prestadora de servicios que genera ingresos que a veces no se ven pero son importantes.

A modo de referencia se habla de la capitalización del Estado, que debe hacerse años tras año luego de los balances. Sin embargo, muchas veces no se tiene cuenta que la venta de pasajes ha aumentado mucho y que hay un impuesto del 4,5% que va a las rentas del Estado. Sería interesante hacer un análisis de la capitalización y de lo que entra por ese impuesto para comprobar que, tal vez, al Estado eso no le cuesta tanto. Habría que analizar lo que incide PLUNA en el turismo, en la gastronomía, en la hotelería, en el transporte, y todo lo que entra en forma periférica a través de ella. Y aquí la gran pregunta es si esta misma PLUNA que genera otras unidades, como por ejemplo cargas o servicios de rampas, que redundaría beneficios propios, es realmente rentable, desmitificando lo que se dice en cuanto a que hace muchos años venimos manteniendo un muerto lo que, en realidad, no es conveniente.

SEÑOR OLIVERA.- He escuchado con mucha atención cómo se ha ido procesando esta situación, que tiene una larguísima historia.

Quiero quedarme con lo último que expresaba el Presidente. Solemos hacer las evaluaciones de cuánto se pierde por tal y cual cosa sin hacer una valoración del contexto social y de lo que significa para otros sectores de la actividad económica y comercial. Esto me hizo recordar a lo que sucedía con AFE, cuando se hacían las cuentas de cuánto le costaba al Estado y cuánto se perdía. Sin embargo nunca se hizo una valoración de cómo su desaparición afectó a la economía social y general. Con la desaparición de AFE desaparecieron poblaciones y localidades enteras. Creo que estas son situaciones parecidas, porque se hace el análisis puntual de lo que cuesta en términos contables y no se hace una valoración global de los beneficios que genera al país cualquier emprendimiento de estas caracteristicas. Creo que en la discusión de esta nueva estrategia país debemos afinar la punta del lápiz y ver cuál es el beneficio general. A veces, las asociaciones en búsqueda del salvataje económico terminan siendo un boomerang y no son tales. Creo que esta nueva discusión tiene que ampliarse e ir mucho más allá de los aspectos salariales, económicos y puntuales, situándose en el contexto estratégico del país que estamos buscando que se desarrolle

Ustedes mencionaban algo muy importante. Los beneficios en turismo no se cuantifican en el rol que juegan estos servicios que deberían recibir algunos beneficios extra por participar en el desarrollo de esa rama de actividad. Hay que sortear estas situaciones y ver cómo profundizamos esa discusión en la que debemos estar todos involucrados, más allá de la rama específica que estamos discutiendo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la presencia de la delegación. Vamos a analizar el trámite que le damos a esto. Sé que ha habido alguna propuesta al respecto.

Vamos a estar en comunicación inmediata con ustedes. Compartimos vuestra inquietud, así que tengan la certeza de que vamos a trabajar como lo hemos hecho ya en otras oportunidades.

(Se retira de Sala el sindicato de PLUNA)

SEÑOR PUIG.- Planteaba la necesidad de comunicarnos con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social porque la propuesta del Poder Ejecutivo me parece fundamental para destrabar la parte del Consejo de Salarios. Al mismo tiempo, me parece importante convocar a PLUNA S.A. a esta Comisión dado que PLUNA Ente Autónomo no tiene injerencia en la gestión, por todos los planteamientos que hicieron los trabajadores en cuanto a salarios, condiciones de trabajo, y a un tema que es de preocupación general, la seguridad. En la región ya vivimos algunas situaciones que después se catalogan como accidentes, cuando en realidad hay una acumulación de hechos que los provocan. Yo diría entonces de convocar a PLUNA S.A. a esta Comisión lo antes posible.

(Diálogos)

SEÑOR PRESIDENTE.- Quisiera plantear a la Comisión que invitemos a PLUNA Ente, por el solo hecho de que no se sienta desplazado o excluido por formar parte del Estado. Sería nada más que formal, porque van a reafirmar todo lo que ha dicho el sindicato, ya que cuando escuchaba a uno de los integrantes del gremio me parecía estar escuchando a uno de los integrantes de su Directorio. Y luego sí invitaríamos a PLUNA S.A. Esto debería ser con inmediatez.

Pregunto en voz alta si el gremio de BQB es el mismo que este que concurrió, en el sentido de no crear choques o enfrentamientos. Podemos encomendar a algún Diputado hacer un contacto con el gremio de BQB para ver si es necesario o no que concurran a la Comisión.

SEÑOR PUIG.- Podríamos tomar contacto con el gremio específico de BQB. Lo de PLUNA Ente puede ser, no para resolver el centro de la cuestión porque lamentablemente no tienen injerencia. Nos parece que en lo inmediato habría que convocar a PLUNA S.A. También podemos hacer los contactos con los trabajadores de BUQUEBUS, en este caso líneas aéreas. Ellos tienen un sindicato específico.

SEÑOR TIERNO.- Me parece que también ya se ha manifestado en la Comisión deberíamos invitar a la Comisión de Defensa Nacional cuando comparezca PLUNA S.A. Nos falta la otra pata y es el tema de la seguridad. La injerencia es de la DINACIA, habría que hacer gestiones para trabajar este tema en conjunto con la Comisión de Defensa Nacional porque es un asunto muy delicado, como dijo el señor Diputado Puig. Se generan hechos que nadie quiere a raíz de los problemas de seguridad que vienen de mucho tiempo.

SEÑORA PASSADA.- Quiero solicitar que la versión taquigráfica de esta sesión sea enviada al Presidente de la Comisión de Defensa Nacional para ver qué tratamiento se le debe dar a este tema.

Recién pedí a la delegación que formalicen su solicitud para la Comisión de Defensa Nacional. Voy a hablar con su Presidente, el Diputado García, a esos efectos. Me parece que primero se debe tratar el tema salarios y violación de convenios, que es lo mediato, y la Comisión de Defensa Nacional los recibirá por todo lo que tiene que ver con la seguridad y las condiciones de vuelo. Creo que se podría sesionar en conjunto porque hay puntos que tocan a esta Comisión. Por eso pedía, en primera instancia, que se enviara la versión taquigráfica. Voy a hacer la comunicación pertinente para que llegue la solicitud y, entonces, nosotros tendremos esa reunión y ustedes harán la suya cuando venga el Ente.

Solo a título ilustrativo quiero decir que cuando se dio el problema en PLUNA, se invitó al Directorio en su totalidad y participaron en forma conjunta la parte de la empresa con PLUNA Ente. Quiero decir que ya había antecedentes de convocatoria en forma conjunta.

SEÑOR PRESIDENTE.- Frente al planteamiento de la Diputada Passada, pongo a consideración si invitamos a todos juntos o primero al Ente y luego a la Sociedad Anónima. Lo planteo porque la relación de PLUNA Ente con el gremio es muy coincidente.

(Diálogos)

—— Si están de acuerdo, para el martes 10 de mayo citaríamos a PLUNA Ente y para el miércoles 11, a PLUNA S.A.

(Diálogos)

—— El Consejo de UTU está citado para el miércoles y ya que vienen por los becarios los consultamos por este otro tema; no los vamos a hacer venir dos veces.

(Diálogos)

—— Se levanta la reunión.